

障害者の自立と起業

中西孝平* 竹本拓治**

Promotion of Starting a Business by the People with Disabilities with the Aim of Their Independence

Kohei NAKANISHI* and Takuji TAKEMOTO**

(Received February 5, 2016)

Generally, it is difficult for the people with disabilities to get a job in enterprises. And even though they get a job in enterprises, many of them retire in a few years. So that, various policies are made to enable enterprises to employ them in many countries. Also it is essential to support employee with disabilities to cooperate with their family, employer and various supporter of theirs so that they keep working for long term. Thus, they work depending on the network constituted of these members. In short, this network is community they depend on. Therefore, in this paper, I suppose the people with disabilities themselves start a business making use of this community and they themselves create their work.

Key Words : The People with Disabilities, Independence, Starting a Business, Community

1. はじめに

本稿は障害者雇用の一形態として障害者による起業の促進を提起することを目的としている。

障害者は自身の障害のゆえに思うように働くことができず、そのため就業の機会が少ない。それは公的支援が手厚くなり、かつ市民社会が成熟した現代においても完全には克服されていない。

しかし、障害者の能力は健常者のそれと異なるわけではない。その意味で、障害者が就業できずにいる社会は彼らの能力を無駄にしている。

障害が「社会にうまく合わせられないこと」を意味するならば、障害者にとって住みよい社会とは自身の障害を感じることなく過ごせる社会のことであり、それは当然健常者にとっても住みよい社会である。障害者は日本企業において周縁的ステークホルダーとして位置づけられてきたが、わが国においても障害者が自身の障害を感じることなく働ける企業社会が求められる。そのような企業社会とはどのようなもので、どのような仕組みをしているのか。それが筆者の検討

課題である。

一般就業が難しいために自ら起業することはしばしば見られることであるが、本稿では、障害者自身が起業するための基盤の存在を示すことで、障害者も起業を通じて自立した生活を送ることができることを示すつもりである。

第2章では、『障害者の生活状況に関する調査』を基に、障害者の完全雇用への道は半ばである一方で、障害者が自ら起業する可能性があることを示している。

第3章では、わが国の障害者雇用を取り巻く状況について述べた上で、第2節と第3節において、障害者雇用問題について検討する上での前提となる知識として「割当雇用制度」と「特例子会社」、「就労支援システム」について述べている。

そして、障害者雇用は地域とのつながり、人とのつながりによって成り立つことを明らかにした上で、障害者は障害者同士、家族、地域、企業、行政からなるコミュニティを形成していることを指摘している。

第4章では、障害者が起業するに際しては、上述のコミュニティを基盤にすることができることを指摘している。

* 四国大学

** 産学官連携本部

* Shikoku University

** Headquarters for Innovative Society-Academia
Cooperation

2. 障害者による起業の提起

日本企業のステークホルダーには「コア」のメンバーと「周縁」のメンバーがあり、障害者は女性などとともに周縁に置かれ、必ずしもメンバー内での利益配分に与れたわけではなく、景気の調整弁として位置付けられてきたとされる¹⁾。

その原因として、日本企業の多くが株式持ち合いを進めてきたことと、新卒一括採用と終身雇用によって内部労働市場が形成されてきたことの二点から、従業員を中心とする企業観が形成されたことが指摘できる。

このような企業システムにおいては従業員の雇用の維持が第一義的なこととされ、企業は人員配置に関して強い裁量権をもつ。したがって、企業の要請に自由に応えることのできない障害者は雇用面で不利になる。

また、企業が従業員に対して投資した結果得られた成果は企業に帰属することから、障害者のように不測の要因によって中途退職する可能性のある人は採用時点から排除される可能性が高くなる。

しかし、後述する通り、近年障害者の実雇用率は着実に上昇しており、企業が障害者を雇用しようとする意欲は高い。

この傾向は今後も続くと考えられるが、後にアンケート調査で見る通り、「障害者を雇いたくない」との声も上がっていることから、障害者の完全雇用への道は半ばであると言ってよい。

さて、社会の就業基盤として企業以外にも公務員や自営業などが存在するが、障害者雇用という場合、企業への就業に目が向けられがちである。

これは障害者を雇用する場合、健常者に比べて費用が高くなりがちであるために企業において特に障害者の雇用が困難になるためであると考えられる。

ここで、「身体障害者と精神障害者の就労状況」(図1、図2)を見ると、自営業者や家族従事者として生計を立てている人の割合は、身体障害者では21.2%、精神障害者では37.0%となっている。

ここから、企業や行政機関などの特定の機関に勤めることなく生計を立てている人が一定程度おり、自営業や家族従事者が障害者の就業基盤として無視できない存在であることがわかる。

次に、「家族がいなくなった場合の経済基盤」(図3)を見ると、「自分の貯金や年金」を答えた人が70.6%に達する一方で、「就業して自立したい」と答えた人は31.9%、「友人・知人に支えてもらう」と答えた人は0.0%、「生活保護を受ける」が10.1%、「そ

の他」が3.8%となっている。

ここから、障害者の多くは自分の貯金や年金に対して強く信頼を抱いているものの、自力で生活していくことを志向していると考えられる。そして、条件さえ整えば、障害者の中に自ら仕事を起こすという選択を行う人が現れるのではないかと仮説が成り立つ。

そこで、本稿では、障害者が自ら就業基盤を構築し、自立化を図る手段として「起業」を提起したい。

なお、本稿では、起業する障害者として身体障害者を想定している。

その理由は、企業経営等には抽象的な思考がつねに求められ、かつ強いストレスが伴いがちであるために、抽象的な思考が苦手な知的障害者やストレス耐性が低下している精神障害者は企業経営等に向かないためである。

ただ、後述する通り、障害者による起業はコミュニティの支えによって成り立つものである。そのため、筆者は知的障害者や精神障害者が起業者を取り巻く支援者の役割を果たすことを排除しない。これらの障害者も社会への参加者であるとの想定に立つ。

また、本稿で言う企業経営等には、通常は企業とは言えない自営業を含むものとする。

その理由は、障害者が起業するという場合、その身体的制約から、まずは自らに身近なことから仕事を起こすことが想定されるためである。そのため、比較的生業的な事業が中心になることが想定されることから、企業経営等に自営業も含むこととした。

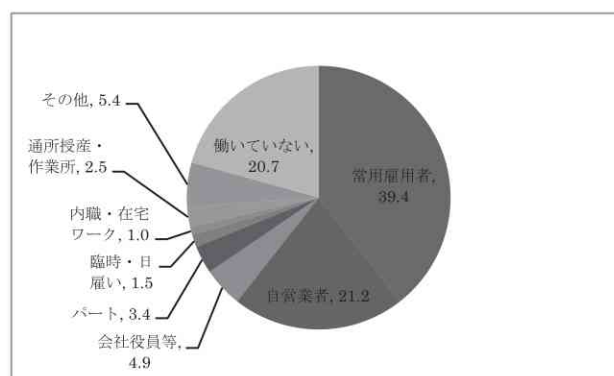


図1 身体障害者の就労状況

出所：厚生労働省『障害者の生活状況に関する調査』2003年

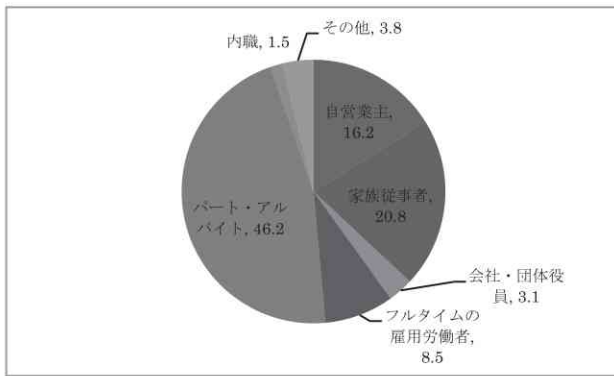
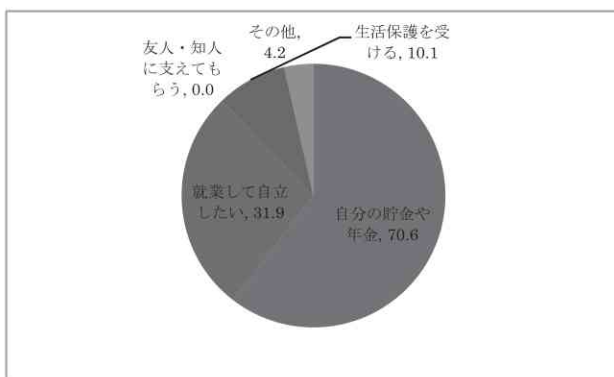


図2 精神障害者の就労状況

出所：厚生労働省『障害者の生活状況に関する調査』
2003年

図3 家族がいなくなった場合の経済基盤について
（複数回答）

出所：厚生労働省『障害者の生活状況に関する調査』
2003年

3. 障害者雇用の仕組みと障害者のコミュニティ

3.1. 障害者雇用を取り巻く状況

障害者の雇用は着実に進展している。図4に見る通り、実雇用率は平成16年（2004年）以降急速に伸びており、雇用される精神障害者の数が増加するなど、企業が雇用しようとする障害者の類型は広がりつつある。

その背景には、第一に、戦後一貫して障害者施策が展開され、障害者雇用に関して企業に対して課される公的な義務と支援が厚くなったこと、第二に、人権意識の高まりを受けて一般市民の障害者に対する評価が大きく変化したこと、第三に、企業が社会的責任を果たそうとする風潮が強まり、その一環として障害者の雇用を増やしたことがある。

しかし、図5に見る通り、企業者の間に「積極的に雇用したい」や「一定の行政支援があれば雇用したい」という声が聞かれる一方で、「雇用したくない」と回答

した企業者も一定数存在している。

とりわけ、知的障害者や精神障害者の雇用に関しては、「積極的に雇用したい」とする企業者の割合が身体障害者に比べて著しく低く、「雇用したくない」と企業者の割合が身体障害者に比べて著しく高い。

一般に、知的障害者や精神障害者は家族も含めた手厚い支援が必要であり、かつ長時間の勤務が難しいなど、身体障害者に比べて雇いにくい。

つまり、企業に障害者を積極的に雇用しようという傾向は強いものの、できる限り雇用しやすい障害者を雇用しようとする傾向があるものと推察される。

その意味で、障害者が自身の障害を感じることなく雇用される企業社会の実現まではまだかなりの時間がかかるものと推察される。

こうした中、これまで障害者の起業を促進する方策を検討する向きはあまり見られなかった。障害者による企業の事例がないわけではないが、報告書や論文に関してはわずかに2003年頃に見られる程度である。

しかし、情報機器の急速な発展を受けて障害者が自ら活動する基盤は確実に整いつつある。

障害者が自ら起業し、周囲の支えを受けながらも主体的に仕事を行う社会を描くことができれば、障害者の自立を訴求することができると考える。

そこで、以下では、障害者関連施策の歴史と概要について述べた上で、障害者が起業する場合の条件について論じたい。

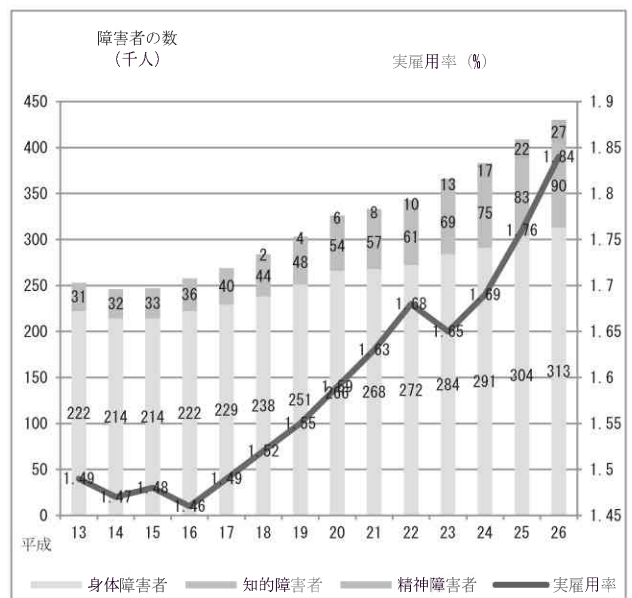


図4 実雇用率と雇用される障害者の数の推移

（注）法定雇用率は、平成24年までは1.8%、平成25年以降は2.0%。

出所：内閣府編『平成26年版 障害者白書』勝美印刷

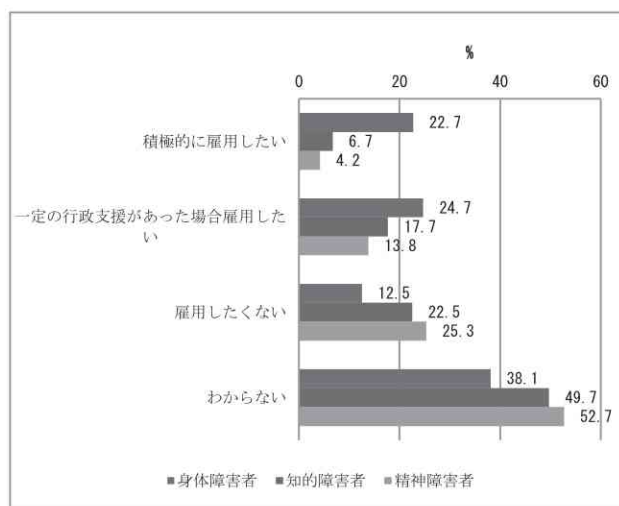


図5 障害者雇用の方針

出所：厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果』より作成

3.2. 障害者雇用の歴史

わが国において障害者福祉が始まったのは戦後である。しかし、障害者福祉というものが当初から制度として一貫して存在したのではない。

それは第二次世界大戦による貧困者の増大や貧困家庭児童の問題、戦傷者の増大を受けて施行された1946年の生活保護法、1947年の児童福祉法、1949年の身体障害者福祉法の3つを起源として、戦後の市民社会の形成とともに各時代の要請に応える形で発展し、障害者福祉として徐々に形成されていったものである。

とりわけ、1981年に国際障害者年が障害者の権利宣言を実効性のあるものにするを目的として始まって以降、障害者福祉は急速に進展を見ることとなった。そして、それは基本的に「施設福祉から地域福祉へ」「医学モデルから社会モデルへ」という二つの大きな流れをもっていた。

障害者福祉は現在、障害者の福祉を地域ぐるみで支えつつ、社会を障害者にとっても生活しやすいものへと改変することを主眼に置いていると考えてよい。

こうした流れの中で、障害者雇用制度は1960年の身体障害者雇用促進法（現・障害者の雇用の促進等に関する法律）を嚆矢として発展していった。そして、それは「規制の厳格化」と「適用対象の拡大」の二つを特徴とするものであった。

例えば、身体障害者雇用促進法が制定された当初は、企業による障害者の雇用は努力義務であったものが1977年に雇用義務となった。その後、雇用率²⁾は段階的に引き上げられており、雇用義務制度が開始された当初は1.5%であったものが現在は2.0%となっている。

また、2004年には除外率³⁾が廃止された。

他方、義務の適用対象は当初身体障害者だけであったものが、1997年に知的障害者に拡大し、2018年には精神障害者の雇用義務化が予定されている。

2016年には合理的配慮⁴⁾が企業において努力義務となることから、企業は障害者を雇用するに際して、各障害者の障害特性を踏まえた対応が求められることになる。

表1 障害者雇用の発展の流れ

1960年	身体障害者雇用促進法（現・障害者の雇用の促進等に関する法律）
1977年	雇用義務制度開始（法定雇用率1.5%）。
1981年	国際障害者年
1988年	法定雇用率を1.6%に引き上げ。
1993年	障害者基本法
1997年	障害者雇用促進法改正。 ✓ 知的障害者が雇用率算定の対象に。 ✓ 雇用率を1.8%に引き上げ。
2004年	障害者基本法を大幅改正。除外率廃止。
2013年	雇用率を2.0%に引き上げ。
2016年	障害者差別解消法 ✓ 「合理的配慮」が行政では義務化、民間事業者では努力義務化。
2018年	精神障害者雇用が義務化。

出所：筆者作成

3.3. 障害者雇用制度の概要

わが国の障害者雇用制度は、「割当雇用制度」「特例子会社」の2つを特徴とする。

割当雇用制度は第一次世界大戦後にヨーロッパで始まったものであり、企業に対して障害者を一定の割合雇用することを義務化するものである。わが国においては1960年の身体障害者雇用促進法によって初めて導入された。

この制度は「雇用率制度」と「雇用納付金制度」の2つから成り立っているが、具体的には次の2つの義務を課している。

第一に、従業員50人以上の事業所に対して法定雇用率2.0%以上の障害者を雇用する義務を課す。

第二に、法定雇用率に満たない事業主から「不足分1人当たり月額5万円、年額60万円」の「障害者雇用納付金」を徴収する一方で、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対して、その超えている人数に応じて、1人につき月額25000円の「障害者雇用調

整金」を支給する。

障害者雇用納付金は一般に法定雇用率を達成できていない企業に対する罰金と見なされる。

しかし、割当雇用制度を成り立たせている基本理念が事業主にとって「社会連帯の理念、障害者に雇用の場を与える共同の責務」である⁹⁾ことを思えば、障害者雇用納付金は罰金というよりもむしろ、法定雇用率を達成できていない企業に対しても応分の負担を求めることで、障害者の雇用を社会全体で支えていこうとするものであると言える。

表 2 企業による共生社会実現への取り組みの事例

福井県永平寺町でごま豆腐を製造する K 社では、法定雇用率を大きく上回る数を障害者を雇用している。

同社の話では、障害者の業務への取り組みの姿勢が他の社員にも良い影響を与えているという。

障害者は真面目に業務に取り組むあまり、時に自身の体力的な限界を超えて無理をすることがあるため、障害のない社員は障害のある従業員に気を配りながら業務に取り組まなければならない。その結果、組織内に障害のある社員と障害のない社員が協力して業務に

取り組む組織文化が形成されたのである。

また、同社では障害者や高齢者に配慮した商品開発にも積極的である。後期高齢者に多いとされる嚥下障害への対応として、もっちり感を抑えたごま豆腐を開発し、農林水産省が後援する第 1 回介護食品コンクールにおいて審査員特別賞を受賞した。

このように、K 社は障害者雇用とユニバーサルデザインの商品開発の 2 つの側面から共生社会の実現に貢献している。

出所：『福井新聞』2014 年 4 月 19 日及びインタビュー

表 3 雇用割当制度の概要

- ◆ 従業員 50 人以上の事業所に対して法定雇用率 2.0%以上の障害者を雇用する義務。
- ◆ 法定雇用率に満たない事業主から「不足分 1 人当たり月額 5 万円、年額 60 万円」の「障害者雇用納付金」を徴収。
- ◆ 法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対して、超えている人数に応じて、1 人につき月額 25000 円の「障害者雇用調整金」を支給。

出所：筆者作成

次に、「特例子会社」は、障害者の雇用の促進と安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社のことであり、表 4 に示す要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されていると見なし実雇用率を算定できるとするもので、日本独自の障害者雇用制度である。

特例子会社を設立することによって、企業は障害者の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易になる上、親会社と異なる労働条件の設定が可能となるなど、企業にとって管理面でのメリットは大きい。

ユニバーサルな企業社会の実現を求めるならば、本来、障害者と健常者が同じ職場で自身の障害を感じることなく働くことができることが理想である。そのような観点からは特例子会社は障害者を特定の組織や仕事に押し込めるものと見なすこともできる。

しかし、企業が雇用した障害者を容易に管理することができるようになることで、障害者にとっては雇用機会の拡大につながりやすいなどのメリットが得られるのも事実である。

実際、図 6 に見る通り、2004 年から 2012 年にかけて特例子会社の数は 153 社から 349 社へと急速に増えたが、それと同時に特例子会社に雇用される障害者の数¹⁰⁾も 6861 人から 17743.5 人へと急速に増えている。

このように、わが国の障害者雇用制度は雇用納付金と雇用調整金によって企業に障害者の雇用を促す一方で、特例子会社によって障害者の就業機会の拡大を図るという仕組みになっている。

表 4 特例子会社認定の要件

◆ 親会社の要件

- ① 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。

◆ 子会社の要件

- ① 親会社との人的関係が緊密であること（親企業からの役員派遣等）。
- ② 雇用される障害者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が 30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

出所：厚生労働省『「特例子会社」制度の概要』

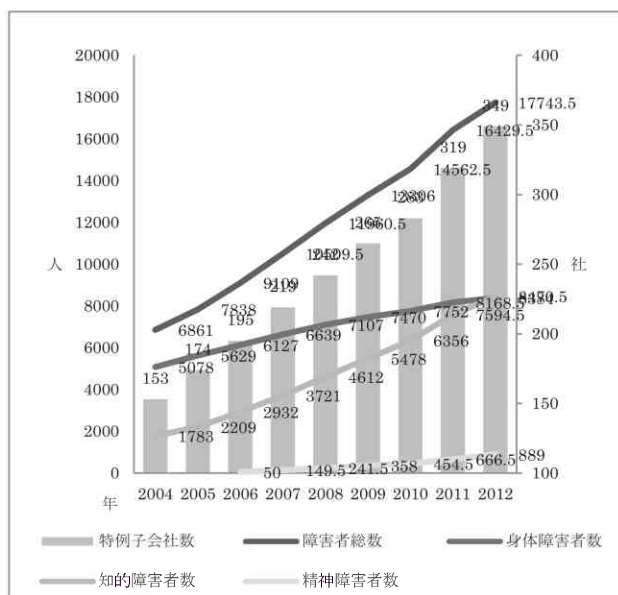


図6 特例子会社数と特定子会社に雇用される障害者数の推移

出所：厚生労働省『「特例子会社」制度の概要』

たしかに、このような政策的強制によって障害者の就業機会は拡大するが、それでもなお障害者の中には就業できない人が多数存在する。

また、障害者は自身の障害のゆえにさまざまな制約を抱えている上に、各障害者の抱える障害の態様や程度はそれぞれ異なる。同僚の理解が得られず、職場でのコミュニケーションが円滑に進まないことも起きうる。そのため、障害者が職場から疎外され、退職してしまうこともある。ひとたび障害者が労働市場から退出すれば労働市場に再び復帰するのは難しい。

障害者の勤続年数（表5）を見ると、身体障害者10年、知的障害者7年9カ月、精神障害者4年3カ月と軒並み短くなっている。

次に、障害区分ごとの雇用比率（図7）を見ると、身体障害者は年齢が高くなるほど雇用比率は高くなる。知的障害者は若年層での雇用比率が高く、年齢が高くなるとともに雇用比率は下がっていく。精神障害者の雇用比率は中年層でもっとも高くなっている。

身体障害者の場合、雇用が義務化されて以来長い年月が経過していることから雇用が進んでいると考えられる上、年齢が高くなるほど交通事故等によって受傷する可能性も高くなることから、年齢が高くなるほど雇用比率が高くなるのは容易に理解できる。

『平成25年度障害者雇用実態調査結果』によると、身体障害者となった時点は、採用前が71.1%、採用後が27.1%となっているが、この統計からは、その統計結果が障害を得て退職した元健常者が職場復帰した結

果なのか、就業前から障害者だった人が就業後雇用を継続しているためなのかまではわからない。それは精神障害者についても同様である。

ただ、身体障害者、精神障害者ともに勤続年数は短いことから、いずれも何らかの理由で労働市場から退出していることは間違いない。

知的障害者の場合、雇用義務化から20年近くが経過しているが、勤続年数は短く、年齢が高くなるほど雇用比率が下がっている。

したがって、退職した知的障害者の多くがその後地域生活に帰るなどして労働市場に復帰していない可能性が高い。

このように、障害者の雇用問題は一般就労の問題に加えて就労の継続性が問題となる。そのため、次の4つが課題となる。

第一に、障害者の一般就労への移行が政策的に支援されるとともに、就労後も企業に対して行政からの支援がなされること、第二に、支援学校と企業の間でのマッチングが適切に行われること、第三に、企業と地域や家族の間に協力関係が形成されること、第四に、企業内で障害をもつ従業員がいることを前提に適切な管理がなされること。

つまり、障害者の就労が継続するために企業に対して政策的な支援がなされるとともに、企業と地域や家族との間でコミュニケーションが密に交わされることが求められる。

表5 障害者の勤続年数

身体障害者	10年
知的障害者	7年9カ月
精神障害者	4年3カ月

出所：筆者作成

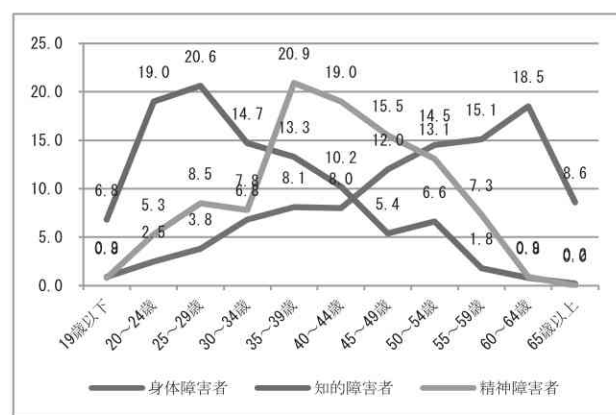


図7 障害区分ごとにみた年齢別雇用比率

出所：厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果』より作成

2006年に施行された障害者自立支援法は、障害者がその能力や適性に応じて自立した日常生活・社会生活を営むことができるように必要な支援を行うことを目的としたもので、2013年に障害者総合支援法に発展的に解消された。

その中で、就労支援事業が定められたが、それには就労移行支援 A 型（福祉工場）と就労移行支援 B 型（旧法授産施設）の 2 つがある。

就労移行支援 A 型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用関係に基づく就労が可能である人に対して、就労に必要な知識と能力の向上のために必要な訓練を提供する支援事業のことである。

就労移行支援 B 型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用関係に基づく就労が困難な人に対して、就労に必要な知識と能力の向上のために必要な訓練を提供する支援事業のことである。

つまり、A 型と B 型を分けるメルクマールは事業者と利用者の間に雇用関係が成り立っているかにある。

図 8 に見る通り、企業と就労移行支援事業の間に障害者の転出入があり、特別支援学校と就労移行支援事業や企業との間にも障害者の転出入がある。

前述の通り、障害者の勤続年数が軒並み短いことに鑑みて、障害者の移動は極めて流動的で、企業から就労移行支援サービスや地域生活への移動が大きいことがうかがわれる。

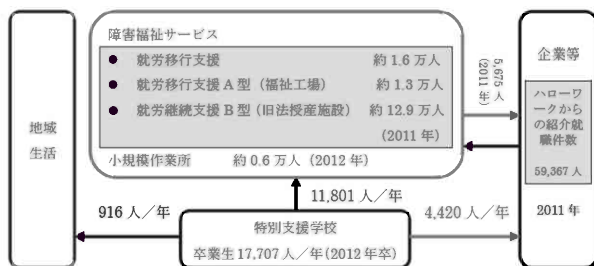


図 8 就労移行支援

出所：福祉行政法令研究会『障害者総合支援法がよくわかる本』秀和システム、2015 年

身体障害者が離職した理由（図 9、図 10 参照）は、「職場の雰囲気・人間関係」が 33.8%，「賃金、労働条件に不満」が 29.7%，「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」が 28.4%，「仕事内容が合わない（自分に向かない）」が 28.4%，「作業、能率面で適応できなかった」が 25.7%，「症状が悪化（再発）した」が 25.7%，「家庭の事情（但し、出産・育児・介護・看護を除く）」が 8.1%，「出産・育児・介護・看護」が 1.4%となっている。

この結果から、障害者が就労先の職場の雰囲気や人間関係に適応し、かつ自分の適性に合った仕事を得られれば、就労期間が長くなる可能性があることがわかる。

倉田・江川（2012）は滋賀県信楽町（現・甲賀市）における知的障害者の地域就労の事例を取り上げ、地域内の中小企業と地域の支援施設による協力関係によって地域内の知的障害者の就労継続が図られていることを指摘している。

その中で、知的障害者を雇用する際に、雇用者の実が全責任を負うのではなく、支援施設もともに担っていく体制がとられており、そのことが企業にとって知的障害者を雇用する上での安心感につながっていることが明らかにされている。

具体的には、知的障害者の就業中に何らかのトラブルがあるたびに支援施設の職員が駆けつけ職場の要請に常時即応する体制がとられており、そのことによって、支援施設は受け入れ先の企業の業態や仕事内容、人間関係を把握することができ、知的障害者の能力や個性に適すると思われる企業を選択し、ミスマッチやトラブルが発生した時には就業先を柔軟に変更するといった対応がとれるようになっているとのことである。

障害者を受け入れた当初、企業はその障害者の個性や障害の態様、適性について詳しく知らない。そのため、トラブルが発生した時には対応を誤る可能性が高い。

そのため、障害者の家族や支援施設など、障害者の個性をよく知る人が企業に赴き、企業との協業によって問題の解決を図ることが重要である。

信楽町の事例は、支援施設と企業の協業によってマッチングを図ることと、臨機応変に就労先を変えられる体制がとれることの重要性を示している。

このように、障害者雇用は政策的強制のみならず、地域ぐるみの支援と、支援者や家族と企業との協力関係によって成り立つのである。その依拠する基盤は障害者を取り巻く一つのコミュニティとなっていると言える。

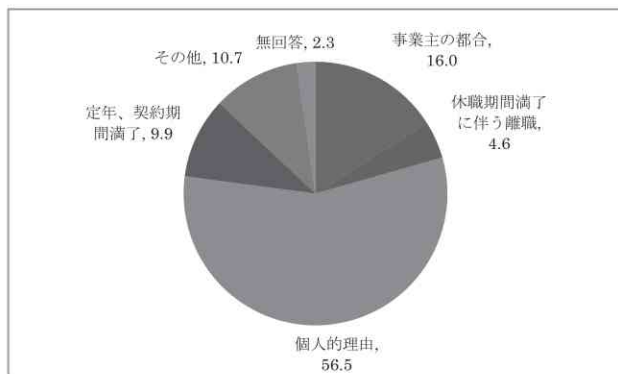


図9 前職の離職理由（身体障害者の場合）

(注) 単位：%

出所：厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果』より作成

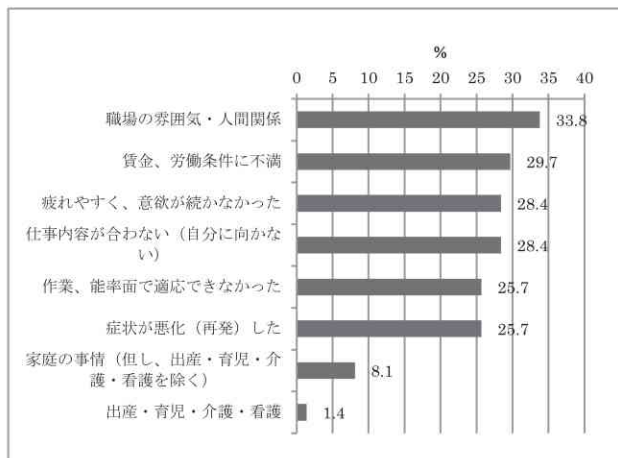


図10 個人的理由の具体的な内容（複数回答）

出所：厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果』より作成。

4. 障害者による起業

前述の通り、障害者の中には様々な政策的支援によってもなお就業できずにいる人がかなりの数おり、また一度は就業できたものの離職して、その後は地域生活に帰った人も少なからず存在する。

就業機会に恵まれない場合、自ら業を起こすという選択がありうるが、これまで、障害者の起業について取り上げられることはほとんどなかった。

その理由は、起業することの障壁の高さにあったと言つてよい。障害者は行動上、かなり制約を受けることから、起業することは障害者にとって健常者が感じる以上の障壁となることは言うまでもない。そのため、障害者の起業の事例も少なかったものと思われる。

しかし、1990年代末以降の情報機器の発展によって、障害者は自身の活動を支える手段を多く得ることにな

った。

2000年代になって障害者問題関連の雑誌においてわずかながら障害者の起業が取り上げられた背景には、このような情報機器の発展があったものと思われる。

障害者は自身の抱える障害のゆえに思うように働くことができない。各障害者が抱える障害の程度は異なり、それがその人の労働形態に与える影響も様々である。当然、必要とする支援の態様も異なる。

そのため、障害者が起業するに際しては、さまざまな支援者からの支援をつねに必要とすると同時に、障害者同士が支えあうことが利益となる。

ここから、障害者が起業する場合、このコミュニティを基盤として複数の障害者や支援者、家族と協働することで、自身の障害を前提に自分の生活にあった企業活動を展開することが可能になるものと思われる。

表6 障害者による起業の事例

- ◆ 企業組合ユニフィカ（身体障害者、肢体不自由）
2000年設立、高知県四万十市、コンサルティング
- ◆ 株式会社アンウィーブ（視覚障害者、全盲）
2003年設立、大阪市、在宅就労支援システム構築
- ◆ 株式会社仙拓（難病、全身不随）
2011年設立、愛知県、ホームページ製作、デザイン名刺作成

出所：『ノーマライゼーション』第23巻第9号、2003年9月

5. おわりに

本稿では、障害者の雇用が社会全体で支えるべきものであることが示せたと思う。

具体的には、企業の政策的強制による障害者の就労機会の醸成であり、就労継続のためのコミュニケーションの醸成であり、そのために、地域ぐるみの支援体制が有用であることも述べた。

これらの条件は障害者が起業する際にも必要とされるものであると考え、本稿では、障害者とそれを取り巻く支援者などからなるコミュニティを基盤にした起業を促進することを提起した。

しかし、本稿ではそれを提起するにとどまり、それをいかにマネジメントするかまでは論じなかった。その点については今後の課題としてさらに深い検討を加えたいと考えている。

注釈

- 1) 谷本寛治:CSR, NTT 出版, 22 (2006).
- 2) 常用労働者数に対する障害者数の割合のことで、障害者の常用労働者と失業者の和を常用労働者数と失業者数の和で除して算出する。「法定雇用率」という場合と「実雇用率」という場合があるが、前者の言う障害者が身体障害者と知的障害者を指すのに対して、後者の言う障害者はこれに精神障害者を加えたものを指す。
- 3) 雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度で、当時障害者の就業が困難であるとされた職種に適用された。
- 4) 障害者から何らかの助けを求める意思表示があった場合に、負担になり過ぎない程度に、社会的障壁を取り除くために必要な便宜のこと。(障害者権利条約第 2 条参照)。
- 5) 手塚直樹: 日本の障害者雇用, 光生館, 260 (2000)。
- 6) 重度障害者がダブルカウントされている。法定雇用率の算定における障害者数のカウントの仕方は、労働時間数や障害の重さによって異なり、重度の障害者で週所定労働時間が 30 時間を超える者は二人としてカウントされる。
- 7) 信楽町の場合、製陶業という地場産業が存在した上に、家族経営の企業が多かったという地域的な条件が貢献した部分も大きいとされる。

参考文献

- [1] 倉田誠・江川緑:経営行動科学学会年次大会:発表論文集, 15, 37-42 (2012).
- [2] 厚生労働省:平成 25 年度障害者雇用実態調査結果 (2013).
- [3] 手塚直樹:日本の障害者雇用, 光生館 (2000)
- [4] 中川昭一:特例子会社における障害者雇用, 学苑社 (2013).
- [5] 福祉行政法令研究会:障害者総合支援法がよ〜くわかる本, 秀和システム (2015).
- [6] ノーマライゼーション, 23-9 (2003).